



**Johan
Alfonsson**

**Det
otrygga
arbetslivet
i Sverige
Dess framväxt
och konsekvenser**

Det otrygga arbets- livet i Sverige

Dess framväxt och konsekvenser

Johan Alfonsson

Studiehandledning

Kopiering av denna handledning är tillåten

Innehåll

Det otrygga arbetslivet – en studiehandledning	4
Detta bör du diskutera!	4
Denna studiecirkel	4
Checklista för studiecirkeln	5
De fem träffarna – teman och läsanvisningar	6
Till dig som är cirkelledare	10

Detta bör du diskutera!

Arbetslivets utformning är en grundval för hur ett samhälle fungerar. Genom arbetslivet organiseras samhällsviktig verksamhet, ekonomiska tillgångar fördelas och samhällsliga hierarkier konstitueras. Hur arbetslivet förändras och utvecklas får en avgörande betydelse för samhället och enskilda människor. Mot den bakgrunden är det oroande att många arbeten blivit alltmer otrygga. Det gör också arbetslivets organisering till en av de stora politiska frågorna.

I boken *Det otrygga arbetslivet i Sverige – Dess framväxt och konsekvenser* (Studentlitteratur, 2022) beskriver Johan Alfonsson framväxten av allt fler otrygga arbeten. Alfonsson beskriver olika sidor av otryggheten, olika former av otrygga jobb, orsaken till den ökande otryggheten och dess konsekvenser. Han sätter också in de otrygga jobben i ett större sammanhang och beskriver förändringarna som en förskjutning av klassamhället.

Denna studiecirkel

Den här studiehandledningen är kopplad till boken *Det otrygga arbetslivet i Sverige – Dess framväxt och konsekvenser*.

Cirkeln vänder sig till alla med intresse för arbetslivets utveckling, däribland till politiskt och fackligt aktiva som verkar för ett tryggare arbetsliv. Cirkeln innehåller också ett ovärderligt material för den som oroas över djupare klassklyftor och som vill förstå vilka mekanismer som bidragit till att de sociala klyftorna vidgats i Sverige.

Cirkelmaterialet innehåller underlag för fem träffar. Men dessa går att dela upp på olika sätt och tillsammans i cirkeln bestämmer ni hur många gånger ni vill ses.

Tillsammans i cirkeln bestämmer ni också vilka frågor som ni vill diskutera. Men använd gärna den här handledningen som stöd. Antingen följer ni den i sin helhet eller plockar ni ut avsnitt som ni tycker är särskilt angelägna.

För att studiecirkeln ska räknas i formell mening (det vill säga kunna rapporteras till ABF och beviljas statsbidrag) måste ni ses minst tre gånger, men det finns inget som hindrar er att träffas fler gånger.

Cirkeln kan antingen vara fysisk eller digital. Det är också möjligt att blanda fysiska och digitala träffar. För mer stöd kring digitala studiecirklar rekommenderas ABF:s guide *Den digitala studiecirkeln*, som kan laddas ner från ABF:s webbutik (webbutik.abf.se).

Checklista för studiecirkeln

- Cirkeln ska bestå av minst 9 studietimmar (1 studietimme = 45 minuter) uppdelade på minst 3 träffar.
- Vi rekommenderar att ni är mellan 6 och 12 personer. Minimum är 3 deltagare inklusive ledaren. Maxantal är 20 personer.
- En av er ska ha rollen som cirkelledare.
- Deltagarna ska vara 13 år eller äldre.
- Åtminstone 3 av cirkeldeltagarna ska vara närvarande varje gång.
- Studiecirkeln ska vara tydligt skild från andra typer av föreningsverksamhet, som till exempel styrelsemöten.
- Verksamheten får inte ha ett kommersiellt syfte.

Utförligare information till ansvarig cirkelledare finns i slutet av den här studiehandledningen. Kontakta ditt närmaste ABF-kontor för start av cirkel. De kan även ge dig information om hur du kan genomföra studiecirkeln digitalt.

De fem träffarna – teman och läsanvisningar

Möte 1

Tema: Historisk, begreppslig och idémässig grundval

Läs från början fram till sidan 43.

De två inledande kapitlen i Alfonssons bok ger en historisk bakgrund till det svenska arbetslivets förändring och beskriver den så kallade maktresursteorin. Dessa resonemang utgör en bas för författarens fortsatta analyser.

Frågor att diskutera:

- I bokens första kapitel beskrivs förskjutningen från en fordistisk kapitalism till en flexibel. (För förklaring av fordistisk kapitalism, se boken s. 20–21.) Vad innebär denna förändring? Och varför menar författaren att den har skett? Håller du med om denna bild?
- I kapitel 2 presenteras den så kallade maktresursteorin. Alfonsson beskriver fyra olika maktresurser: fackföreningarnas styrka (s. 30–31), arbetslöshetsnivån (s. 32–33), institutionella maktresurser (s. 33–34) och humankapital (s. 34–35). Fundera över hur dessa olika resurser bidrar till makt eller brist på makt! Håller du med om beskrivningen?
- Försök att använda maktresursteorin för att beskriva dagens arbetsliv. Hur är resurserna fördelade? Hur har de förändrats?

Möte 2

Tema: Anställningsskyddets uppgång och fall

Läs sidorna 45–59.

I kapitel 3 ger Alfonsson en historisk överblick av hur anställningstryggheten förändrats fram till i dag (för översikt, se s. 58). Beskrivningen visar hur anställningstryggheten länge stärktes för att sedan börja luckras upp från 1990-talet. Detta trendbrott är en grundval för analysen i boken.

Frågor att diskutera:

- Lagen om anställningstrygghet (LAS) är ett fundament i anställningstryggheten. LAS har samtidigt förändrats många gånger. Vad i LAS tycker du har en särskild betydelse för att skapa en stark anställningstrygghet?
- Alfonsson beskriver hur anställningstryggheten förändrats under senare tid (se texten om framtidens anställningsskydd, s. 57–58). Han menar att de kollektiva maktresurserna blir svagare och att skyddet blir mer individuellt (med satsningar på kompetensutveckling). Håller du med om beskrivningen? Vad får förändringen för konsekvenser för samhället i stort?
- Ett tema i kapitlet är att det råder en dragkamp mellan fackföreningar och arbetsgivare om hur anställningstryggheten ska vara utformad. När dessa parter inte kommit överens har staten ingripit. Då har anställningstryggheten blivit partipolitik. Hur bör anställningstryggheten förbättras idag? Kan parterna komma överens? Eller behövs politiska ingripanden?

Möte 3

Tema: Tillfälliga anställningar och bemanningsanställningar

Läs sidorna 63–118.

Tillfälliga anställningar och bemanningsanställningar är två former av otrygga anställningar. I kapitel 4 och 5 beskriver Alfonsson dessa företeelser närmare. Författaren redogör för ökningen av dessa två former av otrygga jobb, men analyserar också orsakerna till att de blivit vanligare och vilka effekterna blivit.

Frågor att diskutera:

- Alfonsson beskriver många olika former av tillfälliga anställningar (s. 69–72). Vilka former av tillfälliga jobb tycker du är mest otrygga? Varför då? Vad är det som skapar otrygghet?

- Varför vill arbetsgivare ofta ha möjlighet att ha tillfälligt anställda? Hur bör arbetsgivares argument värderas och vägas mot andra argument?
- Vissa grupper av människor har oftare en tillfällig anställning än andra (s. 85–95). Hur förklarar du dessa skillnader?
- I kapitel 5 beskrivs bemanningsanställningarnas framväxt. Varför skapar bemanningsjobben otrygghet? Jämför otryggheten i bemanningsjobb med otryggheten i olika former av tillfälliga anställningar?
- Vad är din egen erfarenhet? Du kanske har eller har haft en tillfällig anställning eller en bemanningsanställning. Förmodligen känner du också många som har eller har haft tillfälliga anställningar eller bemanningsanställningar. Hur överensstämmer dessa personliga erfarenheter med vad du läst i boken?

Möte 4

Tema: Gigarbetare

Läs sidorna 119–154.

Kapitel 6 handlar om gigarbetare. Gigarbete kan vara av många olika slag men utmärks av att det förmedlas via en digital plattform. Ett annat kännetecken är gigarbetets juridiska form, det handlar sällan om en anställning utan oftare om en form av egenföretagande, men inte sällan är den juridiska formen vag.

Frågor att diskutera:

- Alfonsson beskriver olika former av gigjobb och särskilda orsaker till att gigarbetare är utsatta. Vad är specifikt för otryggheten i gigarbeten jämfört med andra otrygga anställningar (tillfälliga jobb och bemanningsjobb)?
- Hur kan tryggheten i gigjobb öka? Eller är det bättre att försöka göra om gigjobb till trygga anställningar? Vad är önskvärt och vad är möjligt? Diskutera olika strategier!
- Har du själv haft ett gigjobb? Har du diskuterat villkoren med någon som gigjobbar? Stämmer dina erfarenheter med dem som författaren redovisar i boken?

Möte 5

Varför blir vissa mer otrygga än andra?

Slutord

Läs sidorna 155–181.

I kapitel 7 sätts beskrivningarna och analyserna i boken in i ett större sammanhang. Förskjutningen mot fler otrygga jobb undersöks utifrån tre olika modeller: centrum–periferi-modellen, insider–outsider-modellen och prekariatsmodellen. Författaren försöker också förstå utvecklingen genom att kombinera en klassisk förståelse av klass med maktresursteorin. I slutordet sammanfattas boken. En slutsats är att otryggheten ökat för arbetstagare och skyddet mot marknadens osäkerhet undergrävt.

Frågor att diskutera:

- Jämför de tre modellerna centrum–periferi-modellen, insider–outsider-modellen och prekariatsmodellen (s. 155–160 samt s. 165–169). Vilken tycker du bäst beskriver förskjutningen på arbetsmarknaden mot fler otrygga jobb? Vad har du för argument?
- Alfonsson menar att prekariatsmodellen inte är användbar för att förklara orsakerna till skilda villkor i arbetslivet. (Se avsnittet *Har en ny klass växt fram*, s. 168–169.) Håller du med författaren? Ge argument!
- Alfonsson kombinerar teorin om maktresurser med klassisk klassanalys för att förstå och analysera förändringarna på svensk arbetsmarknad. (Se avsnitten *Hur kan vi förstå förändringarna?* samt *Makt–otrygghet-modellen – en alternativ förklaring*, s. 169–175.) Hur menar författaren att de två teoretiska ansatserna kan förenas? Har du några invändningar mot analysen?
- I slutordet summeras boken. Gör själv en summering! Har du kommit till några nya insikter? Vilka då i så fall? Överensstämmer dina slutsatser med författarens?

Till dig som är cirkelledare

Den här delen är ett stöd för dig som cirkelledare och kursledare. Den innehåller praktiska tips när det gäller hur man leder en cirkel och förslag på upplägg av den. Välkommen som cirkelledare i ABF.

Ett gemensamt lärande

Kanske har du varit cirkelledare tidigare eller själv gått en studiecirkel så att du känner till grundtanken. Om inte så är det viktigt att du får en känsla för hur man arbetar i en studiecirkel. Grundtanken är att alla i cirkeln delar med sig av sina kunskaper och att man lär sig tillsammans. Demokrati och delaktighet är två viktiga hörnstenar i en studiecirkel. Alla ska kunna påverka och känna sig delaktiga i arbetet. Det är det arbetssätt som gör att många upplever en studiecirkel som ett socialt givande, roligt och kreativt sätt att lära sig tillsammans.

Förberedelser

Tillsammans med din kontakt på ABF går du igenom upplägget av studiecirkeln. Stäm av studiematerial, lokal och om det finns kunskap om deltagarna som är bra att ha med sig för dig som ledare. Kanske finns det sådant som kan vara värdefullt att veta om dina deltagare i förväg, exempelvis om de kommer från en och samma förening eller om de har anmält sig via ABF:s kursprogram som är riktat mot allmänheten.

Delaktighet och högt i tak

För dig som ledare gäller det att skapa ett generöst klimat där alla känner sig delaktiga. Eftersom studiecirkeln bland annat kännetecknas av tid för reflektion och frågor så är det viktigt att du som ledare ger plats och tid för det. I början av varje träff bör du öppna för frågor från föregående träff och berätta om dagens arbete. I slutet av träffen är det också viktigt att du lämnar tid för reflektion och frågor.

I grupper brukar det oftast finnas några som har lättare än andra att uttrycka sig och att ta plats. Som ledare är det din uppgift att se till att så många som möjligt deltar i samtalen. Frågor som ”Är det här något du känner igen?” eller ”Nu vill jag höra hur du tänker” kan bjuda in fler till samtal och diskussion. En grupp utvecklas hela tiden och för en del tar det några gånger innan gruppen känns så trygg att de vill delta i samtalen.

Försök att uppmärksamma alla i gruppen. Det är ett bra sätt att få deltagarna att känna sig sedda och som en viktig del av gruppen. Oftast är deltagarna nöjda, men det händer att någon ibland är missnöjd med ett gemensamt beslut. Det bästa du kan göra som ledare i det läget är att fråga varför personen inte är nöjd och sedan lyssna. Går saken inte att lösa kan det ändå skapa ett lugn i gruppen genom att du lyssnat på deltagaren som känt sig missnöjd. Deltagaren har blivit sedd.

Ett samtalsklimat med högt i tak främjar förutsättningar för lärande. Att våga vara nyfiken, våga säga lite fel ibland och våga kasta sig in i diskussioner är utvecklande för hela gruppen. Då du jobbar med en studiecirkel är det viktigt att tänka på att din roll som cirkelledare handlar om att öppna upp för ett gott klimat, skapa en god stämning i gruppen, lika väl som att vara kunnig i ämnet som cirkeln behandlar. Du behöver inte kunna allt som ledare. Att själv visa att du behöver ta reda på saker och lära dig mer innebär att du skapar ett klimat i gruppen som säger att det okej att inte veta allt.

Praktiska saker att tänka på

Det finns en del praktiska saker att tänka på som cirkelledare. Du ska fylla i närvarolistan digitalt. Se till att den tekniska utrustning som krävs för studiecirkeln finns tillgänglig och fungerar. Den första gången är det extra viktigt att vara ute i god tid, så att deltagarna känner sig välkomna. Ställ i ordning i lokalen. Försök sitta så att alla ser varandra. När ni lämnar lokalen ska den vara iordningsställd. Kom också ihåg att tala om för deltagarna att det är ABF som arrangerar studiecirkeln. Om det är genom en organisation – exempelvis en fackklubb, PRO eller funktionshinderorganisation – som cirkeln genomförs så talar du om att det är den organisationen i samarbete med ABF.

Vad är en arbetsplan?

När man planerar hur man ska lägga upp en studiecirkel gör man en arbetsplan. Det är ett arbetsdokument som lägger en bra grund för att man ska nå målet med cirkeln. Vare sig du gör arbetsplanen själv eller använder den som finns i det här häftet så är det viktigt att du stämmer av med deltagarna. Finns det alternativa upplägg? Andra önskemål? När gruppen har enats om arbetsplanen och eventuella ändringar gjorts så lämnar du en kopia till ABF.

Vad är specifikt att tänka på med just den här studiecirkeln

Boken *Det otrygga arbetslivet i Sverige – Dess framväxt och konsekvenser* innehåller både mycket empiriska fakta och teoretiska resonemang. Som cirkelledare är det viktigt att skapa en atmosfär och en diskussion som bjuder in alla deltagare i samtalet. Exakt hur det ska ske beror till stor del på gruppens utformning och deltagarnas tidigare erfarenhet. En väg för att öppna diskussionen och göra teoretiska resonemang tillgängliga är att försöka få deltagarna att jämföra med och referera till personliga erfarenheter av otrygga jobb. Några av diskussionsfrågorna handlar också om detta. Den osynliga auktoriteten i cirkeln är författaren Johan Alfonsson, men det är avgörande att skapa en öppen stämning där även hans slutsatser kan diskuteras och ifrågasättas.

Möjlighet att gå cirkelledarutbildning

Alla cirkelledare inom ABF har möjlighet att gå en cirkelledarutbildning. Det första steget är ett introduktionssamtal. Det andra är grundutbildning GRUND, som omfattar 9 timmar. Efter det finns fördjupningskurser om lärande, gruppdynamik, att vara cirkelledare, med mera. Tala med ditt lokala ABF-kontor om du är intresserad av att gå en cirkelledarutbildning.

ABF:s verksamhetsformer

ABF har tre verksamhetsformer: studiecirkel, annan folkbildningsverksamhet och kulturprogram. I studiecirkeln deltar minst 3 och högst 20 deltagare, inklusive cirkelledaren. Cirkeln är på minst 3 träffar med sammanlagt minst 9 studietimmar (1 studietimme = 45 minuter). I annan folkbildningsverksamhet är formerna friare och flexiblare, här finns pröva-på-verksamhet, workshops, temakvällar, endags- och helgkurser. Kulturprogram framförs inför eller tillsammans med minst fem deltagare utöver studieförbundets ledare. Det kan vara föreläsningar, teaterföreställningar, konserter, debatter med mera. Ett kulturprogram ska pågå i minst 30 minuter och vara utformat så att det bidrar till att skapa delaktighet, upplevelse och eftertanke.

Läs mer om ABF och ABF:s verksamhetsformer i foldern *Med i ABF*.
www.abf.se/medlemsorganisation/

ABF är Sveriges ledande studieförbund. Vi bedriver verksamhet i landets samtliga kommuner. Hos ABF samlas människor i studiecirkel för att lära, diskutera och skapa tillsammans. Vår grundsyn är alla människors lika och unika värde.

Mats Wingborg
Skribent och utredare